

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPETENSI, DAN REWARD  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN PELAYANAN DAN BAGIAN  
FUNGSIONAL PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA  
SURAKARTA**



Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata 1

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Oleh:

**LUSI YUSRINA PRASETYANTI**  
**B 100 140 226**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2018**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPETENSI DAN REWARD TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA BAGIAN PELAYANAN DAN BAGIAN FUNGSIONAL  
KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA SURAKARTA**

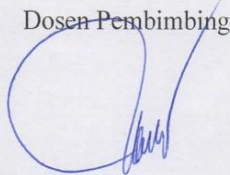
**PUBLIKASI ILMIAH**

**OLEH:**

**LUSI YUSRINA PRASETYANTI**  
**B 100 140 226**

Telah diperiksa dan disetujui untuk di uji oleh

Dosen Pembimbing



**Nur Achmad, S.E., M.Si**

**0616087002**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPETENSI, DAN REWARD TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA BAGIAN PELAYANAN DAN BAGIAN FUNGSIONAL  
KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA SURAKARTA**

Oleh:

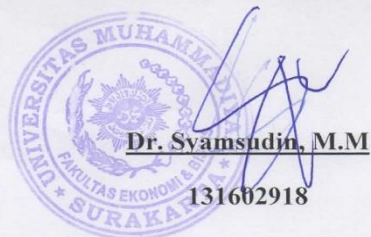
**LUSI YUSRINA PRASETYANTI**  
B 100 140 226

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Pada hari Sabtu, 9 Juni 2018  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

1. Nur Achmad, S.E.,M.Si. (.....)  
(Ketua Dewan Penguji)
2. Imron Rosyadi,S.E.,M.Si. (.....)  
(Sekretaris Dewan Penguji)
3. Drs. Ma'ruf, MM. (.....)  
(Anggota Dewan Penguji)

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta

  
**Dr. Syamsudin, M.M**  
131602918

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan di atas, maka akan saya pertanggung jawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 9 Juni 2018

Penulis



**LUSI YUSRINA PRASETYANTI**  
**B 100 140 226**

# **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPETENSI, DAN REWARD TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN PELAYANAN DAN BAGIAN FUNGSIONAL PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA SURAKARTA**

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kompetensi, dan *reward* terhadap kinerja pegawai bagian pelayanan dan bagian fungsional pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surakarta. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 40 pegawai. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan metode sampel jenuh, yaitu seluruh populasi digunakan sebagai sampel. Analisis data pada penelitian ini menggunakan program SPSS 22. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kompetensi, dan reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan probabilitas  $> 0,05$ . Dalam model yang dibentuk variabel lingkungan kerja, kompetensi dan reward mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai sebesar 36,9% dan sisanya 63,1% masih dipengaruhi variabel independen lainnya.

**Kata kunci :** Lingkungan kerja, kompetensi, reward, dan kinerja pegawai.

## **Abstract**

*The purpose of this research to examine and analyze the influence of work environment, competence, and reward on employees performance service parts and functional parts at Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surakarta. The amount of the sample in this research is 40 employees. The sampling techniques in this research uses saturated sample method, the entire population is used as a sample. The data analysis in this research uses the help of SPSS version 22. The analysis method that is used is multiple linear regression to test and prove the research hypothesis. The analysis showed that work environment, motivation, and reward have a significant effect on employee performance. This can be seen from the value  $t_{count} > t_{tabel}$  and the probability of  $< 0,05$ . In the model formed work environment variable, competence, and reward to explain the employees performance of 36.9% and the remaining 63.1% is still influenced other independent variables.*

**Keywords:** *Work environment, competence, reward, and employees performance.*

## **1. PENDAHULUAN**

Di era digitalization atau digital ekonomi perkembangan dunia bisnis yang ditandai dengan persaingan yang semakin ketat serta lingkungan yang cepat berubah dan semakin sulit untuk diprediksi, menjadikan setiap perusahaan baik swasta maupun pemerintah untuk menampilkan inovasi di bidang sumber daya manusia, teknologi dan manajerial untuk mewujudkan keunggulan kompetitif guna menghadapi tuntutan perubahan dan berupaya menyusun kebijakan sistem manajemen yang efektif dan efisien yang tepat untuk mengatasi setiap perubahan yang akan terjadi.

Menurut Byars dan Rue (2008) manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan yang dirancang untuk menyediakan dan mengkoordinasi sumber daya manusia dari suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri dari pada unsur sumber daya manusia.

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan merupakan hasil kinerja karyawan yang baik. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika (Prawirosentono, 2009). Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Setiap perusahaan menuntut kinerja yang baik terhadap karyawan terutama perusahaan yang berhubungan dengan pelayanan masyarakat agar tetap menjadi perusahaan yang kompetitif sesuai dengan harapan kebutuhan masyarakat. Untuk mencapai keadaan dan tuntutan perusahaan berupaya dengan melakukan berbagai cara untuk memperbaiki kinerja karyawan yang belum optimal supaya karyawan tersebut bekerja lebih giat dan antusias mencapai hasil.

Dengan demikian, kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi atau perusahaan serta dari pihak pegawai itu sendiri. Oleh karena itu, kinerja pegawai akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan lingkungan kerja, kompetensi dan *reward*.

Sedarmayanti (2009) yang mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja yang memuaskan pada karyawan akan mendorong para karyawan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, hal ini terjadi karena dengan adanya lingkungan yang baik akan membuat kompetensi para karyawan semakin meningkat.

Kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang (individu) yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak, membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi serta bertahan cukup lama dalam diri manusia (Ruky, 2006). Selain adanya lingkungan kerja dan kompetensi ada pula *reward* yang dapat menciptakan kinerja pegawai yang lebih efektif.

*Reward* adalah suatu elemen penting untuk memotivasi karyawan untuk berkontribusi menuangkan ide inovasi yang paling baik untuk fungsi bisnis yang lebih baik dan meningkatkan kinerja perusahaan baik secara financial maupun non financial (Aktor, 2012). Pemberian *reward* tersebut merupakan upaya perusahaan dalam memberikan balas jasa kepada pegawai tersebut sehingga dapat mendorong pegawai lebih giat dan berpotensi.

Penelitian ini adalah pengembangan dari penelitian Dhermawan (2012) tentang pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi

Bali. Hasil penelitian ini berimplikasi terhadap motivasi, kondisi lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi pegawai yang perlu ditingkatkan guna meningkatkan kepuasan kerja dan apabila kepuasan kerja pegawai meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Dengan mengacu pada penelitian sebelumnya, penulis ingin mereplikasi penelitian tersebut. Namun demikian terdapat beberapa perbedaan dengan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini. Adapun perbedaan dalam penelitian yaitu:

- a. Variabel yang digunakan dalam penelitian sebelumnya yaitu motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan variabel lingkungan kerja, kompetensi, dan *reward*.
- b. Penelitian sebelumnya mengambil daerah penelitian di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali, sedangkan dalam penelitian ini mengambil daerah penelitian di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surakarta.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti mengambil judul penelitian **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPETENSI, DAN *REWARD* TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN PELAYANAN DAN BAGIAN FUNGSIONAL PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA SURAKARTA”**.

## **2. METODE**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif, yaitu suatu penelitian yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel atau populasi atau angka. Di dalam penelitian ini, hubungan atau pengaruh yang diteliti meliputi lingkungan kerja,



kompetensi, dan *reward* terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surakarta.

Menurut Sugiyono (2014) populasi adalah wilayah generalisasi, obyek/subyek yang mempunyai dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai bagian pelayanan dan bagian fungsional Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surakarta yang berjumlah 40 pegawai.

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2006). Sampel dalam penelitian adalah pegawai yang bekerja pada Kantor Pelayanan Pajak Surakarta. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu jumlah pegawai dari bagian pelayanan yang berjumlah 20 pegawai dan bagian fungsional yang berjumlah 20 pegawai. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 40 orang pegawai Kantor Pelayanan Pajak Surakarta. Alasan penentuan sampel ini dikarenakan jumlah populasi sedikit sehingga perhitungan sampel tidak menggunakan rumus *Slovin* melainkan menggunakan sampel jenuh.

Data primer yang digunakan dalam penelitian ini terdiri data yang merupakan latar belakang personal dari responden yang meliputi jenis kelamin, usia, strata pendidikan, serta data mengenai perilaku responden yang dipresentasikan dalam variabel penelitian kinerja organisasi. Data ini diperoleh dari jawaban responden kuesioner yang diberikan.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Menurut Sugiyono (2014) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien apabila peneliti tahu dengan siapa variabel akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Data diperoleh dengan cara membagikan kuesioner kepada pegawai

Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surakarta dan diukur dengan menggunakan skala likert lima poin, yaitu skor yang berurutan dari angka 1 sampai 5.

## 2.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu lingkungan kerja, kompetensi, dan *reward* terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Adapun model regresi yang dihasilkan adalah :

$$Y = 5,704 + 0,488 X_1 + 0,499 X_2 + 0,378 X_3 + e \quad (1)$$

Hasil yang didapat diatas dapat dijelaskan masing-masing variabelnya adalah:

- Koefisien konstan ( $\beta_0$ ) menunjukkan positif artinya bahwa ketika lingkungan kerja, kompetensi, *reward* tidak meningkat atau dalam keadaan konstan (0) maka kinerja pegawai tetap meningkat.
- Koefisien lingkungan kerja ( $\beta_1$ ) menunjukkan positif, artinya setiap terjadi peningkatan lingkungan kerja akan disertai dengan peningkatan kinerja pegawai.
- Koefisien Kompetensi ( $\beta_2$ ) menunjukkan positif, artinya setiap terjadi peningkatan kompetensi akan disertai dengan peningkatan kinerja pegawai.

## 2.2 Uji t

Uji ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependennya. Uji t digunakan untuk menunjukkan

dukungan terhadap hipotesis penelitian. Hasil yang ditampilkan dalam penelitian ini adalah:

1) Lingkungan Kerja ( $X_1$ )

Hasil yang didapat terlihat nilai  $t$  2,089 dan juga sig. 0,044. Dalam aturannya nilai sig. 0,044 lebih kecil 0,05 maka  $H_0$  ditolak sehingga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2) Kompetensi ( $X_2$ )

Hasil yang didapat terlihat nilai  $t$  2,308 dan juga sig. 0,027. Dalam aturannya nilai sig. 0,027 lebih kecil 0,05 maka  $H_0$  ditolak sehingga Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3) *Reward* ( $X_3$ )

Hasil yang didapat terlihat nilai  $t$  2,038 dan juga sig. 0,049. Dalam aturannya nilai sig. 0,049 lebih kecil 0,05 maka  $H_0$  ditolak sehingga *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

## 2.3 Uji F

Tujuan penggunaan uji F adalah untuk mengetahui variabel independen secara bersamaan-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen dan untuk mengetahui model regresi yang digunakan sudah *fit* (sesuai) atau tidak. Pada hasil yang ditampilkan Tabel 4.13 adalah: Telihat hasil nilai  $F$  7,027 dan juga sig. 0,001 maka dapat diartikan bahwa nilai sig. 0,001 lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak sehingga lingkungan kerja, kompetensi, dan *reward* memiliki model yang fit atau layak diteliti.

## **2.4 Koefisien Determinan ( $R^2$ )**

Pengujian ini pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Hasil yang didapat adalah nilai *R Square* 0,369 (36,9%), ini menunjukkan kemampuan model lingkungan kerja, kompetensi, dan *reward* mampu menerangkan variabel kinerja pegawai sebesar 36,9% dan sisanya 63,1% dipengaruhi variabel independen lainnya.

## **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia yang berada didalamnya dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Keseuaian lingkungan kerja dapat berdampak dalam waktu yang lama, demikian juga dengan lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan sulitnya memperoleh system kerja yang efektif dan efisien Ardana (2012) mengemukakan bahwa “lingkungan kerja yang aman dan sehat terbukti berpengaruh terhadap produktivitas”.

### **3.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan**

Kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kerjanya. Banyak organisasi menjadi tertarik

dalam manajemen untuk menilai kompetensi tentang “bagaimana” kinerja dilakukan.

#### **4. PENUTUP**

##### **4.1 Kesimpulan**

- 1) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 3) *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 4) Model lingkungan kerja, kompetensi, dan *reward* memiliki model yang layak diteliti.
- 5) Model lingkungan kerja, kompetensi, dan *reward* mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 36,9%.

##### **4.2 Saran**

- 1) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga pihak instansi perlu memberikan tempat yang nyaman, keamanan terjamin, fasilitas-fasilitas kantor di perbarui agar karyawan dalam bekerja merasa semua fasilitas terpenuhi dan semangat untuk bekerja.
- 2) Kompetensi berpengaruh signifikan kinerja karyawan maka perlu pihak instansi perlu melakukan pengembangan dengan cara pelatihan skill karyawan agar mampu menunjang karyawan dalam bekerja.
- 3) *Reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja maka perlu pihak instansi memberikan perhatian bagi karyawan yang mampu bekerja dengan baik dan melebihi harapan pimpinan dalam melaksanakan tugasnya diberikan penghargaan berupa kenaikan gaji, golongan dna lainnya.

- 4) Perlu ditambah dengan variabel independen selain yang diteliti seperti kompensasi, motivasi, disiplin kerja dan lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Achmad S. Ruky.2006, *Sistem Manajemen Kinerja*, Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Ahyari, Agus.2005. *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi Buku II*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Aktar, S., Sachu, M. K., & Ali, M. E. (2012). The impact of *reward* on employee performance in Commercial Banks of Bangladesh : An Empirical Study. IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM).
- Alex S Nitisemito, 2006, *Manajemen Personalia, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Armstrong, Michael, 2004, *Performance Management* (Terjemahan Toni Setiawan), Yogyakarta, Tugu Publisher
- Andi Supangat. 2010. *Statistik Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan Nonparametrik*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Basri, A. F. M., dan Rivai, V.2005. *Performance appraisal*. Jakarta: PT Raja. Grafindo Persada.
- Byars, Llyod L. Dan Leslie W. Rue.2008. *Human Resources Management* 9<sup>th</sup> edition. New York: McGrawHill.
- Bohlander, George., and Snell, Scott. (2010). *Principles of Human Resource. Management*, 15th ed. Mason, OH: South Western – Cengage Learning.
- Dessler, Garry. (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 2, Edisi Ke-7, Alih bahasa. Benyamin Mollan. Prehallindo, Jakarta.
- Dhermawan, A. A. N. B. 2012. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*. Fakultas Ekonomi, Universitas Udayana
- Dyah Kusumastuti, 2001. *Manajemen Sistem Pengembangan Sumber Daya Dosen Sebagai Penjamin Mutu Perguruan Tinggi (Studi Tentang Pengaruh Kompetensi Individu Terhadap Kinerja Dosen yang Berorientasi pada Mutu dengan Mediator Iklim Organisasi dan Dukungan Sumber Daya di ITB)*. Disertasi, UPI Bandung.
- Ghozali.2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro.

- Handoko. T.Hani, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :Edisi 2. BPPE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2006). *Organisasi dan Motivasi – Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hutapea, P. dan Thoha, N. 2008. *Kompetensi Plus*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Lewa, K., Iip, Idham, Eka dan Subowo, 2005, “*Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat Cirebon.*” *Jurnal SINERGI:Kajian Bisnis dan Manajemen Edisi Khusus on Human Resources*.
- Mardin Amin, Namira. 2015. “*Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretaritas Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang*” Universitas Hassanudin.
- Moehoeriono. 2009, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Bogor : Ghalia Indonesia.
- Nela Pima Rahmawanti, Bambang Swasto, Arik Prasetya. 2014. *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)* . Vol.8, No.2.
- Palan (2007) *Competency management: Teknik Mengimplementasikan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. PPM.Salemba Empat, Jakarta.
- Prawirosentono, Suryadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE.
- Prof. Dr. Velthzal Rival, M.B.A. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*.
- Robbins, Stephen dan Coulter , Mary, 2002, *Manajemen* , Jakarta : Gramedia.
- Sari Kusuma Dewi dan Agus Frianto. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi*. *Jurnal Ilmiah Manajemen / Volume 1 Nomor 4 Juli 2013*.
- Saydam, Gouzali.2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Djambatan.
- Sedarmayanti. 2001, *Tata Kerja dan Produktivitas*, Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti.(2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta :Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV Mandar Maju.
- Siagian, H.,1997, *Manajemen Suatu Pengantar*, Alumni Bandung.

- Siagian, Sondang. P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed. 1. Cet.1. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siahaan, Rumiris. 2013. *Pengaruh Reward dan Punishment terhadap disiplin Kerja Karyawan PT.Perkebunan Nusantara III Rambutan. Jurnal Ilmiah Bussiness Progress. Vol.1, No.5 : 4*
- Soeprihanto, John. 2007. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, Yogyakarta : Universitas Gadjah Mada.
- Sopiah . (2008) . *Perilaku Organisasi* . Yogyakarta : C.V ANDI OFFSET
- Spencer, M., Lyle, Jr& Signe M Spencer (1993).*Organisasi :Competency At Work, Models For Superior Performance*. Jhon Wiley & Son Inc. New York.
- Sugiono, 2007. *Metode Penelitian Pendidikan pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi, 2003. *Kinerja Karyawan. The Global Source For Summaries Reviews & Reviews*. SHVOONG.com. Ghalia, Jakarta.
- Tandelilin, E. 2005.*Employee empowerment based on competency.Jurnal ManajemendanBisnis*(Maret). Vol.3 No.1.
- Yani, AsepTapip. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Humaniora.
- Suwanto dan Donni Juni, Priansa.2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publikdan Bisnis*.Bandung :Alfabeta.